

ダイバーシティにおける高齢者 (2)

— 2013 年以降の新聞記事分析を通じて —

Elderly person in diversity (2)

— analysis of newspaper article, 2013~ —

吉澤 昭人¹⁾

Akito YOSHIZAWA

概要

ダイバーシティの進展により高齢者も労働の場において必要であるという考え方は一般的になりつつあるが、活用はあまり進んでいない。ダイバーシティ経営が注目される中で、高齢者活用をダイバーシティ経営の一環として正しく捉える方向性があれば、何らかの進歩がみられても不思議ではない。高齢者はダイバーシティの文脈ではどのように捉えられているのか、もしダイバーシティの文脈で捉えられているとしたら活用が進みにくい原因はどこにあるか。捉えられていないとしたら理由は何か。かかる一連の疑問に対して何らかの手がかりを得るべく、新聞記事に着目した。2013 年から 2019 年までの日本経済新聞朝刊記事データベースから「ダイバーシティ」をキーワードとして記事の抽出を行った。結果として高齢者を主な対象とし、意識的にダイバーシティの観点から論じる記事は見いだせなかった。高齢者は表層的次元ではダイバーシティの類型に含まれるものの、いまだに積極的にダイバーシティの観点からは論じられておらず、独立した類型として考えられている点が示唆された。

キーワード：高齢者，ダイバーシティ，インクルージョン，新聞記事，多様性，女性，日本経済新聞

Abstract

It is no doubt that elderly persons are one important element of diversity. They are, however, not fully utilized in diversity context. Are they not understood as an element in general society, or is there any other reason? To confirm the general understanding of elderly person in diversity, Newspaper (Nihon Keizai Shimbun) articles 2013-2019 with key word “diversity” extracted by database system are checked through. As a result, elderly persons seemed to have been considered as one group of the diversity element only on surface level for 20years. Results implies that people actually recognize them as isolated bunch with little relationship in diversity context.

Keywords: Diversity, Inclusion, Elderly, Women, Newspaper Article, Nihon Keizai Shimbun

¹⁾ 共栄大学 国際経営学部 (非常勤)

1. 問題意識

企業経営において高齢者の活用が重要である点はすでに言われて久しい。ダイバーシティ（集団におけるメンバーのばらつき）という言葉は、人材の多様性とほぼ同義の日常用語となっている。一方でダイバーシティが目指しているものが実現されているかという点においては、極めて疑問が残る。女性の活用においては、男女雇用機会均等法（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）をはじめ、女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）、育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）、パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）といった諸法により環境整備もある程度進み、一定程度の進化が見られるともいえる。一方で、高齢者をダイバーシティないしダイバーシティ経営（人材の多様性を尊重する経営）における要素の一環として捉え、社会、ことに企業が積極的に受け入れ、活用しているとは言えないのが現状である。高齢者をダイバーシティの一環として受け入れにくい理由はどこにあるのか、実務界においてそもそも高齢者はダイバーシティの文脈で認識されていないのか、認識されていないとしたら理由は何か。認識されつつも、活用が進まないとしたら理由は何か。かかる一連の疑問に対して何らかの手がかりをつかむため、新聞記事に着目した。筆者はすでに2012年までの新聞記事の分析を行い、結果を報告している（吉澤、2020）。本稿では2013年以降の新聞記事内容を分析し、高齢者と「ダイバーシティ」がどのように記述されているかを再度考察していく。同時に、過去数年来注目されている「インクルージョン」にも注意を払い、何らかの示唆を得る。

2. 探索手法・内容

調査対象とする新聞を日本経済新聞の朝刊に絞り、同社が運営するデータベース、日経テレコンを利用して記事を抽出した。日本経済新聞を利用したのは同紙が日本経済あるいは実務家社会における紙媒体経済情報のデファクトスタンダード（事実上の標準）となっているためである。ひろく社会経済にかかわる一般的な実務家層の意識を反映していると判断した。朝刊のみの調査にとどまっているのは調査能力（容量）の限界が理由である。吉澤（2020）とリソースや抽出方法を統一して抽出内容に連続性を持たせる意味もある。調査は「ダイバーシティ」をキーワードとして、2013年から2019年まで1年ごとに記事を抽出し、ダイバーシティの対象となる要素（働き手、ないし働き方）を意識して記述内容の把握をおこなったものである¹。抽出結果に対しては、表層的、一次的なダイバーシティのみならず、深層的、二次的なダイバーシティにも留意しながら分析を行った。加えて、過去数年来ダイバーシティと並置して論じられるケースが多くなった「インクルージョン」に関しても同様の分析を行うものとした。

3. 抽出結果の詳細

3.1 2013年の記事

2013年の抽出記事総数は40であった（上半期20件、下半期20件）。うち、本稿と明らかに無関係なものと判断できる記事が5件あった。3件は民間の商業施設名（「ダイバーシティ東京」）をキーワードとしてデータベースが抽出したものであり、1件は事実上の広告、1件は短信と言われる単なる告知であった。残り35件の内容を分類すると、会社人事（企業による人事情報の公表）が12件あった。従前の問題意識にも示した通り、本稿は会社人事の告知を対象にした分析は主たる目的としていない。記事の件数として一旦カウントはするものの、詳細な分析は行わない。よって、実質的な記事数は23件である。23件のうち、女性に関

連する記事が12件あり、ダイバーシティの要素として分類できるものの件数としては一番多かった。他にはグローバル人材²が5件、外国人（労働者）が3件、障害者2件、世代（若者）1件、分類不能ないし特に明記がなく包括的に表現していると判断されるものが2件であった。複数の項目にわたる記事があるため、項目の合計数は記事数と一致しない。包括的とした記事2件（2013年6月6日付および7月10日付）のうち、前者はシンポジウムを記事にしたもので、討論者が（あるコンサルティング企業において）「グローバル人材育成、若者の不安定就労問題、企業のダイバーシティー（原文ママ）（人材の多様性）に取り組んでいる」という発言内容が該当している。上記文脈では、ダイバーシティの意味するところないし範疇が不明瞭で判別がつかない。グローバル人材はダイバーシティの一要素とは考えていない可能性もあり、どのような人々をダイバーシティの内容として念頭に置いているかは不明である。後者はコラム記事で「政治経済社会でのダイバーシティ（多様性）を現実のものとした」という文章として現れている。労働の分野に話題に限らずダイバーシティという用語を用いているため、内容としてはあいまいなものとなっている。

2013年の特徴を挙げるとすれば、記事数が2012年（実質記事数8）よりも増えてはいるものの依然年間件数としては多いとは言えない点である。ただ、前年よりも女性に注目した記事が増えている（4件→12件）点が目立つ。高齢者をダイバーシティの内容としてとらえた記事が見られなかったのが本稿のテーマ上は見逃せない点である。

3.2 2014年の記事

2014年は、抽出記事総数は71件となった（上半期27件、下半期44件）。会社人事記事は14件で、残りは57件である。さらに、記事内に「ダイバーシティ」というワードがあるものの、文脈上、本稿の対象とする「働き手」ないし「働き方」のダイバーシティとは明らかに無関係なもの（建築物や会社名、新聞社の広告と同視できる告知など）が7件あった。政党内部の多様性、顧客の多様性といった内容を含む記事も「働き手」という観点からは外れるため無関係とした。よって、実質の記事数は50件である。ダイバーシティの対象を特定しない、あるいは包括的な記述となっているものが8件あった。

記事内容の特徴としては、やはり女性記事が最も多い（33件）。実質記事数を50件としたので、6割以上が女性を対象とした記事となっている。次いで多かったものがグローバル人材、あるいは外国人をテーマとしたものであった（6件）、その他として、男性の育休をテーマとした調査記事で、対象とした取材先の部署名にダイバーシティという名称がついていたため抽出された、という記事が1件あった（2014年10月6日付）。

高齢者を対象としたと判断できる記事は2件であった。一つは「定年制がなくなった」という見出しがついたもの（2014年1月3日付）で、新年特集として未来予想図を示したものであると解釈できる記事であった。もう一つは「なでしこ銘柄26社選定」という記事に付け加える形で経済産業省が選定する「ダイバーシティ経営企業100選」の紹介をした記事である（2014年3月4日付）。100選の中に高齢者活用をする企業として岐阜県中津川市にある加藤製作所株式会社が含まれていたものである。高齢者を取り上げた内容ではあるものの、一方は未来予想という想像も含めた記事と、国が顕彰事業として高齢者活用企業を取り上げたという事実の紹介記事であり、高齢者活用そのものを報道する記事ではなかった。

2014年の記事全体の特徴を総括すると以下の2点となる。1点目は、実質の記事数が前年より増えている（23件から50件）が、大半が女性を対象としたものであるという点である。2点目は高齢者を対象とした記事が表れてはいるものの、実態を分析したものや活用事例を正面から取材、報道したものではなかったという点である。

3.3 2015年の記事

2015年は抽出記事総数が93件（上半期44、下半期49）であった。うち会社人事が33件、無関係記事が19件あり、実質41件であった。無関係記事の大半は記事に付随する告知（広告に近い）に「ダイバーシティ」

の文字があったものである。41件の内容を分類（類型が複数記事にわたるものあり）すると、女性が23件でやはり最も多い。次に多かったのがグローバル人材・外国人（8件）であった。他にLGBT関連が2件、世代を取り上げたものが1件、障害者1件、その他に分類したもの5件、ダイバーシティの内容を特定していない（包括的に論じている）記事が5件あった。高齢者を内容とした記事は抽出されなかった。

「その他」に分類したものの内容は以下の通りである。①スタッフの専門性が多様であるという記事（2015年4月16日付）、②女性とともに博士号取得者を多様性の一環ととらえる記事（2015年4月26日付）、航空会社の様々な職種をダイバーシティと表現した記事（2015年10月19日付）、③2014年同様、対象とした取材先の部署名にダイバーシティという名称がついていたため抽出された、という記事（2015年10月26日）、④経営陣のダイバーシティとして他業界から来た人、女性、外国人を挙げた（2015年11月12日付）記事である。③を除き、ダイバーシティという言葉が相当広い意味合いで使われている点が明らかになっている。

分類が困難な記事は2件であった。1件目はシニアが海外で活躍し、現地採用で人材の多様性を感じたというものである（2015年9月23日付）。多様性が何を指しているのかが不明であったため分類困難とした。2件目は「経済教室」（2015年10月1日付）の記事である³。執筆者は長内厚早稲田大学准教授（掲載時）である。同記事では「ダイバーシティ」という言葉は使われておらず、「多様性」をキーワードとして抽出したものと推測される。文章上は、日米における政党の「多様な人材」、パナソニック社における「人材の多様性」という表現をしているものの、具体的にどのような内容を指しているのかは判定がつかなかった。

2015年の特徴は以下の2点である。1点目はダイバーシティの内容が多岐にわたる記事がみられたという点である。世代や職種といった従来想定していた使われ方以外にも幅広く使われている、ないしは取材対象が発言している（博士人材、専門人材、経営陣の出身業界の相違等）とわかる。2点目は高齢者を対象とした記事がなかったという点である。偶然の結果であるかどうかはわからないものの、高齢者とダイバーシティとのつながりが薄いとの認識を取材者や取材先当事者が持っていると考えられる。結果として、記事が読者に同様の認識を与えていると推測できる。

3.4 2016年の記事

2016年は抽出記事総数が95件であった（上半期54件、下半期41件）。同年は企業人事記事が多く、38件に上る。前年と同様の基準で無関係と判断した記事が10件あり、実質47件が分析対象となった。内容分類をすると（重複などがあり、合計数は一致しない）、最も多かったのが女性（28件）であり、次に多かったのがLGBT関連の記事であった（9件）。女性、LGBT以外で目立ったのはグローバル人材（3件）、障害者（2件）、人種・国籍・宗教関連が2件である。高齢者については1件であり（2016年11月15日付）、ダイバーシティ経営における無意識の偏見をテーマとしている。「シニア人材」という言葉で高齢者も対象としている。

「その他」分類した記事は6件である。詳細は以下のとおりである。①大企業社員の出向をテーマとして、起業家精神を持つ社員の存在がダイバーシティ経営の上でも重要だとしている記事（2016年5月17日付）、②限定正社員をダイバーシティとしてとらえた記事（2016年5月23日付）、③社外取締役就任に際し、国籍や職業の多様性が重要と考えるという宇宙飛行士執筆による記事（2016年8月8日付）、④女性やLGBTに加え、がん罹患者や介護離職者も含める考え方を提案する記事（2016年8月15日付）、⑤「異質な人材や多様な価値観」をダイバーシティととらえる記事（2016年9月24日付）、⑥女性・高齢者・障害者などと並び、体育会系出身者もダイバーシティとする記事（2016年11月15日付）である。ダイバーシティの適用範囲が相当広がっている、ないし広げていきたいと解される状況がわかる。

2016年の特徴はLGBTを対象とした記事数が目立つ点である。ただし、9件の記事を詳細に見ると、事実上一つになっている大型特集記事を3つに分けてデータベース化しているため、抽出時に3件としてカウントされている記事がある点には注意が必要である（2016年4月3日付）。また、同記事にも登場する

LGBT 支援 NPO 法人が「ダイバーシティ」を名称に冠しているため、日本経済新聞社主催による賞の授与式に同社が参加した記事も抽出されている（2016 年 5 月 29 日付）（2016 年 7 月 13 日付）。同 NPO は LGBT が公共の場でのトイレ利用に困っているという記事にも登場している（2016 年 10 月 9 日付）。働き手の問題としてカウントするか否かの境界的な事例である。かかる一連の状況から判断して、2016 年の段階で職場における LGBT の問題がダイバーシティの文脈で極めて大きくクローズアップされたとは言い切れないと判断する。2016 年に極めて注目すべき変化が起き、ダイバーシティ関連記事上に現れたとはまでは言えないという点が小括となる。なお、補足事項として企業人事記事が多かった点も挙げておく。企業人事の記事における記載は「ダイバーシティ」の名称を冠した肩書の人事異動（新任、退任など）の告知が大半である。2016 年に当該記事が多かったという事実には何らかの意味があると考えられる。しかし、記事増加の理由、記事の増加が持つ意味は明らかではない。注目に値する点ではあるが、本稿の議論の枠外となるため別の機会に譲るものとする。

3.5 2017 年の記事

2017 年の抽出記事総数は 108 件であった（上半期 51 件、下半期 57 件）。企業人事記事は 24 件であった。前年と同様の基準で無関係と判断した記事が 12 件あった。実質対象記事数は 72 件となった。記事の中で目立ったものは、やはり女性を対象とした記事であった（38 件）。次いで、対象を明示せず包括的な書き方をしている記事が 15 件あった。人種・国籍・宗教関連を対象とした記事が 6 件、グローバル人材・多国籍人材が 3 件、高齢者・年齢差別の記事が 3 件、LGBT2 件、障害者 1 件と続いた。なお、「その他」が 7 件、分類が困難な記事が 3 件あった（重複部分などがあり、合計数は一致しない）。

「その他」に分類した記事は、以下の通りである。①米国大学生の出身雇用の多様性を指している記事（2017 年 1 月 30 日付）、②週休三日制など、労働時間や働き方を多様性としてとらえる記事（2017 年 3 月 29 日付）、③「個性」もダイバーシティとする記事（2017 年 6 月 5 日付）、④早稲田大学入山章栄准教授（掲載時）の「タスク型と言って能力や経験、考えなど目に見えない価値観の多様化」というデモグラフィー型に対応した発言を含むシンポジウム記事（2017 年 6 月 14 日付）、⑤男性の育児参加を意味する「イクメン」を対象とした記事（2017 年 11 月 20 日付）、⑥性別、人種と並列させ、キャリアをダイバーシティの要素とする米企業経営者の記事（2017 年 11 月 28 日付）、⑦「多様な価値観や経験を持つ（社員）」をダイバーシティとする記事（2017 年 12 月 18 日付）、の 7 件である。

分類が困難な記事 3 件は、①時間と場所にとらわれない働き方をする人にスポットを当てた記事（2017 年 1 月 7 日）、②米国入国制限の記事（移民を想定しているようにみえるが、「外国人労働者」との区別が難しく、断定が困難）（2017 年 2 月 9 日付）、③中国社会の分析記事（2017 年 11 月 11 日付）である。①の記事については、「ダイバーシティ」という単語は記事中に登場せず、「人材の多様性」から抽出されたと推定している。②も同様に「多様性」からの抽出と考えられる。③の記事には「社会のダイバーシティ」とあり、いわゆる社会的なマイノリティーを指しているようであるものの明確には特定できない。本稿の対象とする「組織で働く人々」に該当しないともいえるが断定ができないので分類不能とした。

高齢者の記事は①定年制の廃止を提言している記事（2017 年 7 月 3 日付）、②年齢に基づく考え方の再考を促す記事（2017 年 9 月 18 日付）、③健康寿命を延ばすために定年廃止も含めて何歳でもチャレンジできる社会を目指すべきとする記事（2017 年 11 月 6 日付）の 3 件であった。記事はいずれも「ダイバーシティ進化論」という連続記事で、複数の有識者がおおよそ毎週交代で執筆をしているコラム記事である。なお①と③は同一人物による執筆である。ダイバーシティと高齢者（ないし年齢を不問とするスタンス）が直接結びついているのが明らかであったのは年間を通じて上記 3 件のみであった。

2017 年の特徴として、ダイバーシティの個別の分類にはこだわらない、包括的な記事が目立った点が挙げられる。ダイバーシティのとらえ方、すなわち何をもってダイバーシティの要素とするかという点で日本の実務家をはじめとする一般社会の理解が広がりを持ってきた結果ではないかと推測される。一方、ダイバー

シティをテーマとして学術研究の成果の一端を紹介する記事が存在している点も注目される。同新聞の連載シリーズである「やさしい経済学」という記事の中で、守島基博一橋大学教授（掲載時）、谷口真美早稲田大学教授（同）が各々ダイバーシティを論じている（前者につき2017年3月17日付、後者については『経営戦略としてのダイバーシティ』という題で2017年11月17～28日の間に8回分掲載）。守島は同記事において「本来のダイバーシティは、多様な人材を受け入れ、個々の能力を最大限活用し、組織の成果につなげていくことをさす」としている。一方、谷口は「『ダイバーシティ』という言葉はどのような意味なのか、何が問題なのか、何を変革してどのような姿を目指すのか、使う人によってそのニュアンスにはかなりの差があります。」（2017年11月17日付）として、言葉としてのダイバーシティの曖昧性を指摘している。加えて「様々な立場の人がそれぞれの意図を持って使い、異なる解釈が混在する混沌とした状態になっています。」（同）とも述べている。一方で「ただ多義的でよくわからない言葉には、明確にしないことによる利点もあります。明確になりすぎると、プラスの期待の広がりが見失われてしまうからです。」とも述べている（同日付）。ダイバーシティを固定的に捉えるデメリットを指摘しているのである。さらに谷口は一般読者を想定し、ダイバーシティとは「集団におけるメンバーの属性のばらつき」であり、「属性には性別、年齢、人種・民族といった外観から判断しやすい表層的な特性だけでなく、経歴、価値観、知識、スキル、能力など、その人をよく知ることによってわかる深層的特性も含まれます」とダイバーシティが重層的であるという特徴の説明をしている（2017年11月20日付）。また、近年のキーワードがダイバーシティアンドインクルージョン（D&I）となっている点を指摘し、「インクルージョンとは自らが受容されているという個人の意識」であり、「もともとはエクスクルージョン（排除）の反対語で、帰属感を指します。」とも説明している（2017年11月23日付）。2017年の時点で、専門家によるインクルージョンの紹介が行われている点が注目される。研究者による発言が紙上に掲載される意味は、2017年の時点でダイバーシティへの一般読者の関心の高まりがあり、議論も多様となっている状況の表れと解釈できる。

3.6 2018年の記事

2018年の抽出記事総数は106件であった（上半期58件、下半期48件）。本稿とは無関係と判断したものが11件、企業人事記事は35件あった。実質記事数は60件である。女性記事は44件で2018年も一番多かった。グローバル人材・多国籍人材、外国人が9件、高齢者はLGBTとともに8件であった。人種・国籍・宗教は6件となり、包括的な記述は4件にとどまった。「その他」で分類したものは7件あった。分類が困難なものが4件となった。3件以下は省略する。

「その他」と分類した記事内容は、以下の通りである。①家族の在り方（家族観）の多様性を論じた記事（2018年6月4日付）、②大学新卒者と人材の多様性の関係に着目した記事（2018年10月8日付）③働き手ではなく働き方の多様化に着目した記事（2018年11月5日付）、④国籍、年齢などに加え、職歴を要素として挙げている記事（2018年11月10日付）、⑤女性、外国人、シニア、障害者に加え、短時間勤務者を例示している記事（2018年11月19日付）、⑥性別や国籍などに加え、母国語や契約形態を例示している記事（2018年11月29日）、⑦女性、人種、国籍などに加え、教育の内容を例としている記事（2018年12月12日）、の7件である。

分類が困難な記事は以下の通りである。記事数としては3件であるが、うち2件は実質的に同じ内容を扱っている（2018年7月2日、11月19日）。日本経済新聞社が行った「スマートワークプロジェクト」の一環として作成された「スマートワーク経営調査」という報告書を紹介しているものである。調査項目（測定指標）として「ダイバーシティ（人材の多様性）の推進」を取り上げているが、LGBT以外にどのような類型を考慮しているのかが明確でなかったため、分類困難とした。残る1件はイノベーションを可能とする高度人材をテーマとしており、グローバル人材と重なるとも考えられるものの、断定ができなかった（2018年12月3日付）。

2018年の特徴は高齢者も記述に含まれる記事が目立ったという点である。8件を高齢者と関連ありと認識

できた。ただしいずれも複数の多様な特性とともに例示列举される記事であった。外国人，女性と並置される記事（2018年2月23日付）や性別，国籍とともに年齢（差別）を挙げる記事（2018年10月1日付）という具合である。他は，女性，外国人，シニア（2018年10月22日付），性別，年齢，国籍，宗教，性的志向（2018年10月29日付），外国人，性別，年齢，国籍，職歴（2018年11月10日付），女性，外国人，シニア，障害者，短時間勤務者（2018年11月19日付），女性，人種，国籍，性別，年齢，教育の違い（2018年12月3日），性別，年齢（2018年12月17日付），であった。高齢者に着目し，ダイバーシティからの観点から記述された記事は抽出されなかった。高齢者ないし年齢の問題は範疇として意識されているものの，主たる注目点にはなっていないと推測される。

3.7 2019年の記事

2019年は124件が抽出された（上半期77件，下半期47件）⁴。無関係と判断したものは6件，企業人事記事が35件あり，実質83件となった。女性に関する記事が最も多いのは変わらない（47件）。次いで多いものは人種・国籍の5件であった。LGBTが4件，高齢者，障害者，グローバル人材・外国人が3件，世代（年代）が2件，マイノリティーが1件であった。「その他」は5件，分類困難が3件，分類がないあるいは包括的な記述記事は16件あった。

「その他」と分類した記事は以下の通りである。①女性・外国人・シニアに加え，中途採用者を並列的に考える記事（2019年4月24日付），②男性育児取得者すなわち「イクメン」をダイバーシティの類型ととらえる記事（2019年7月8日付），③世襲（ただし記事では国会議員を取り上げている）の是非で多様性の確保を論じている記事（2019年7月17日付），④「ダイバーシティ」を冠するタイトルで，未婚という呼び方への筆者の見解を述べた記事（2019年12月23日付），⑤「やりがいのある仕事を自主的に行う自由」も働き方の多様性（価値観）として認めては，というコラム記事（2019年12月23日付），の5件であった。

分類困難な記事は以下の3件である。①「転勤」を希望者のみにしてはどうかという「ダイバーシティ」を冠するタイトルのシリーズ記事（2019年9月2日付），②昨年同様の「スマートワーク経営調査」の測定指標としてのダイバーシティ（2019年11月12日付），③商社がシンガポールの投資ファンドに出資をしたという記事（2019年12月10日付）の3件である。①に関しては，多様な働き方の一つとして，全国型社員，地域限定社員という分類に吸収されうるものと解されるが，「転勤」を独立した要素と考えられるかという点で判定が困難であった。③に関しては，「東南アジアの人材の多様性」とあるが，詳細がわからず判定ができなかった。

高齢者を対象とした記事は3件であった。①米国の年齢差別訴訟の話に始まり，日本の定年制の廃止へと論を進めるコラム記事（2019年2月11日付），②部下への対応において，年齢・性別・国籍を意識せず淡々と対応せよと説くコラム記事（2019年4月1日付），③シンポジウム内容を採録した記事で，発言中に女性，外国人，中途採用者に並んで「シニア」の表現があったもの（2019年4月24日付）である。高齢者をメインテーマとして論じている記事は①の1件のみであった。

2019年の特徴は，デモグラフィック特性（表層的特性）に着目した記事がやや減り，特定の分類に寄らない包括的な記述が増えているように見える点である。「女性」を除いた，高齢者，障害者，グローバル人材（外国人），人種・国籍・宗教，LGBT等の分類では各々3～5件と平均していた。一方で特定の分類をせずに表記される包括的な記事は16件に上っている。多様性の内容がデモグラフィック（表層的）なものに限らず，深層的（ないしタスク型）なものも含むという点への一般社会の認知が広がっている点の証左ともいえるのではないかと推測される。世代・年代という言葉が出てきている（2件）のもかかる推測を裏付けていると考えられる。

2013年から2019年までの分析のうち，女性，高齢者を対象とする記事の件数と注記を一覧としてまとめると，下記の表のようになった。

表 年別の対象件数, 女性記事件数, 高齢者記事件数と高齢者記事に関する注記

暦年	分析対象件数	女性	高齢者	高齢者記事に関する注記
2013 年	23	12	0	高齢者を対象とする記事なし
2014 年	50	35	2	未来予想と国の顕彰事業紹介
2015 年	41	23	0	高齢者を対象とする記事なし
2016 年	47	28	1	ダイバーシティ経営における無意識の偏見がテーマ
2017 年	72	38	3	3本のシリーズ記事。年齢の基づく考え方の再考を提言
2018 年	60	44	8	いずれの記事も女性・障害者等他の特性との併記(例示列挙)
2019 年	83	47	3	高齢者をメインとするのは定年制の廃止論の記事1本のみ

4. インクルージョン

インクルージョン(Inclusion)は, 高齢者研究の上でも重要な概念である。3章5節(2017年の記事分析)でも示したように, 谷口(2017)はインクルージョンを「帰属感」を示す言葉であるとしている。同時に「近年のキーワード」とも述べている。ではダイバーシティとの関係ではどのようにとらえたらよいのであろうか。脇(2016)はインクルージョンを「包含」と邦訳したうえで, 先行研究に基づき, 2015年の段階ではインクルージョンはまだ萌芽した段階であると紹介している(p.86)。さらに脇は, ダイバーシティとインクルージョンの関係についてはRobertson(2006)の論文を基に, 両者は定義の区別はあるが, 内容の区別はついていないとの見解を紹介している(p.87)。したがって, 実務的にもまだ両者への明瞭な理解は形成されていないと推測される。当然ながら, 高齢者のインクルージョンという問題も今後の探求課題となると推測される。

本章ではかかる初期段階にあるインクルージョン概念につき, 「ダイバーシティ」同様にデータを収集して, 現況を確認した結果を示す。方法として, 「ダイバーシティ」同様, 日経テレコンを使い, 2000年以降, 2019年末までの日本経済新聞朝刊を対象とした。キーワードは「インクルージョン」とした。

データ抽出結果は以下の通りである。抽出総数は31件であった。今回最も古い記事は2003年1月6日付「埼玉県, 障害を持つ子供, 普通学級にも籍—2004年度導入検討」という記事であった。経営組織におけるインクルージョンの例ではないが, 言葉としては最初の登場は2000年代前半と確認できた。以降, 2009年7月5日付の記事が1件抽出された。ただし, 同記事は政府のIT戦略に関する社説記事であり, 本稿が対象とするダイバーシティに対応するような意味合いでは使われていない。同記事以後6年程度は抽出される記事がなかった。時系列で次に抽出された記事は2015年3月21日付の記事で, 管理職の意識変革を主張する内容であった(2015年は計4件)。以降, 2016年5件, 2017年6件, 2018年6件, 2019年8件となった。件数の推移から, インクルージョンという言葉が今日的な意味で社会一般に広がり始めたのが2015年ごろという点は明らかにできた。

留意すべき点としてダイバーシティ記事との重複がある。31件中19件がすでに「ダイバーシティ」で抽出した記事と重複していた。残り12件のうち, 2件が2015年より以前のものであり, いずれも企業経営とは直接は関係のない記事であった。残り10件を個別に検討すると, 「ダイバーシティー」(最後に長音がつく)という文字が入っているものが6件, 「ダイバーシティ&インクルージョン」という記載があるものが1件, 「多様性」という記載があるもの1件, 会社名が1件, スポーツの立場からインクルージョンを論じたものが1件であった。

なぜ「ダイバーシティ」で抽出がされない記事があるのかというシステム上の問題点は別におくとして, ダイバーシティとは独立した形でインクルージョンを論じたものは実質的には1件であったという結果となった。無論, 「インクルージョン」を含む記事と高齢者の関係はなんら見いだせなかった。2016年の記事

（ダイバーシティとも重複する記事）において、「シニア」がダイバーシティ&インクルージョンの対象の一つとして他の分類項目とともに扱われているのが唯一確認できた事例であった（2016年11月15日付）。なお、インクルージョンという言葉に対しては邦訳として、包摂（2018年3月26日付）のほか包含（2018年10月22日付）としているものや融合としているもの（2019年10月10日付）、ダイバーシティ&インクルージョンで「多様性の受容」というもの（2016年11月15日付）もあったという点を付記しておく。

5. 結果の整理

2013年以降の記事分析から明らかになった点は以下の通りである。

- ①記事全体の件数は増える傾向にはあるが、一方的に増加しているわけではない。
- ②女性に関する記事が多い傾向は変わらない。調査期間において最低でも52%（2013年、2017年）最高では73%（2018年）に達する
- ③一次的な多様性記事の傾向変化を判断できるほどの数値は得られなかった。2018年がやや特異で、グローバル人材、外国人（労働者）、が9件、LGBTと高齢者が8件というのが目立つ。ただし、同一記事の中で具体例として複数の事例が列記された場合、それぞれをカウントしているため、記事の偶然性に左右された恐れもある。
- ④高齢者を対象とした記事を再度整理すると、2013年、2015年は高齢者の記事はなし。2014年は2件、2016年が1件、2017年が3件、2018年が8件、2019年が3件となった。2018年の多さが目立つものの、いずれも例示列举であり、高齢者のみを対象としてダイバーシティの観点から論じた記事ではなかった。他の特性分類と比較しても特別突出しているとも言えなかった。インクルージョンとの関係に言及した高齢者関連の記事は見いだせなかった。
- ⑤記事数の増加に伴い、分類を明示しない包括的な記事や、従来には見られないような要素をダイバーシティと称している記事も少なからず現れるようになっていく。本稿の目的上精査はしていないが、2017年ごろからの傾向であると考えられる。ダイバーシティという言葉が多くの人々が知るところとなり、一方である種の「インフレーション」的な状況が起きていくとも考えられる。

6. 結論および考察

2013年から2019年の新聞記事分析を通じて、ダイバーシティにおける高齢者の扱いは基本的に変わらないという点が確認できた。表層的ないし一次的次元におけるダイバーシティ分類の一つとして、高齢者が含まれているという点は共通認識としてあるものの、意識的に高齢者をダイバーシティの観点から論じるという記事はみられなかった。吉澤(2020)の研究では、2000年以降2012年までの段階で高齢者がダイバーシティの要素である認識はあっても、少なくとも記事数という数量的な面で認識は高くない点が明らかになり、なぜダイバーシティが女性の問題から高齢者をはじめとする他の特性へと広がりを見せないかに関する示唆も記事分析からは得られなかった。今回の分析でも2013年以降、ダイバーシティの文脈において、高齢者に力点を置いた記事は事実上ないに等しく、2012年以前から見られた傾向に変化がない。記事数の少なさから、ダイバーシティ関連の動きが高齢者に対して広がらない理由についても手がかりは得られなかった。

先行研究と今回の結果の双方から、以下の点が示唆される。ダイバーシティという言葉の登場によって一要素として高齢者が分類されるようにはなった。しかし、一般社会での高齢者のとらえ方が過去20年の間で変化しているとは考えにくい。実務レベルにおいて、高齢者は実質的にはダイバーシティとは独立した存在として扱われ、施策なども講じられてきたと考えられるのである。

高齢者とインクルージョンという言葉の関係においては、現状(2019 現在)を見る限り新聞記事の紙面上では事実上無関連のままである。そもそも高齢者は雇用のステージにおいては「退出」の段階にいる存在である。感情論を排して考えれば、いかにスムーズに組織から排出するか、あるいはどこまで雇用を維持するのが組織や社会にとって妥当なのか、という観点から論じられる存在であるともいえる。包摂や融合を意味するインクルージョンとは方向が逆になっているものと一般には認識(ないし無意識のうちに了解)されている可能性が高齢者にはある。今回の結果はかかる点も示唆されているとも考えられる。

7. 限界・今後の課題

7.1 システム上の限界

「インクルージョン」をキーワードとした抽出において、「ダイバーシティ」では重複しないが、「ダイバーシティー」では重複の可能性があると判明した。換言すると、ダイバーシティーで抽出した場合、結果に相当な差が出る可能性がある。また、「ダイバーシティ」という言葉が記事中に含まれなくても記事が抽出されてくるというケースにも遭遇した。加えて、吉澤(2020)でも指摘したように、そもそも「ダイバシティ」(長音がない)、「ダイバーシテイ」(「イ」の表記が大きいまま)、「ダイバーシティー」(最後に長音がつく)などの用語の微妙な表記違いにより、本考察の結果に相違が出る可能性は依然残っている。システム上の問題は分析する側では如何ともしがたいものの、データベースシステムによる情報抽出には限界や盲点があるという点は認識しておく必要がある。

7.2 整理・分析上の限界

第一に記事の分類整理は厳密なルールや基準に基づいて行われたものではないという点がある。一時的・表層的なダイバーシティのように単語の有無で判断が比較的可能な場合もあるが、二次的・深層的ダイバーシティになると区分けが難しくなる。また、記事の書かれ方によって細かい類型分けをしていなくても想像がつく、あるいはそもそも類型分けが必要ない議論をしているものもあれば、どこまで(何)を対象としているのかが判別できないものもある。包括的な記事と分類困難な記事の境界はあいまいである。最終的には分析者の判断によるものもあり、分類整理の正確性は担保されていない。高齢者以外の類型や、新たな類型も含む正確で厳密かつ密な整理ができれば、各々の数値も確定したうえで信頼度も増し、量的な分析も可能になるのではないかと考えられる。今後の課題としたい。

第二に今回の分析では高齢者と高齢者以外の一次的次元(表層的次元)における類型との比較も行えなかった点も限界となる。例えばLGBTや障害者がダイバーシティの文脈ではどのように扱われているか、という点も含めた分析を行えば、より明瞭な分析結果が出たとも考えられる。しかしながら高齢者以外の類型に関しては件数以外の分析は原則として行っていない。したがって比較検討は行えなかった。ダイバーシティにおける高齢者の位置づけを相対化するためにも、高齢者以外の類型のさらなる分析が必要となるであろう。

最後に二次的次元(深層的次元)のダイバーシティへの分析整理が不完全であった点も限界として指摘しておく。ダイバーシティという言葉を含む記事の増加に伴い、分類細目を明示しない記事や、新たな要素をダイバーシティとする言動が見られるようになった。多くの人々が使うようになれば言葉の内容が広がるのはある意味で当然ではあるが、無定見に多くをダイバーシティの範疇に入れては何の解決にもならないという結果にもなりかねない。ダイバーシティ&インクルージョンが意味するところや対象を明確にしたうえで、有効に機能する方策を社会に提供できるよう分析手法や解釈、理論の構築をなす努力が必要となると考えられる。現状の個別分析をより洗練させるのが今後の研究上の課題である。

注

- ¹ 本稿における1年は年度ではなく、1月1日から12月31日までの暦年を指している。
- ² 記事上に現れるグローバル人材あるいは多国籍人材といわゆる外国人（労働者）の判別ないし明確な分類は困難な場合がある。本稿における整理では極力記事の文面表記から判断しているが、必ずしも明瞭に区別がつかない場合もある。
- ³ 「経済教室」は日本経済新聞のコラム記事の一つである。経済・経営をはじめとする多様な分野の専門家が執筆し、学術的要素を含む内容となっている場合が多い。
- ⁴ 2019年下半期の記事を確認している途上で、「ダイバーシティ」という単語が文中にない場合でも「人材の多様性」という言葉が文中に入っていれば該当記事として抽出されてくるケースがあると判明した。いつからの変化か、抽出原因は何か、という点は正確には把握できなかった。今回は「ダイバーシティ」という単語が記事中にあるかどうかにかかわらず、抽出されたものは同等に扱うものとした。

参考文献

- 小畑史子（2017）『よくわかる労働法 第3版』ミネルヴァ書房
- 厚生労働省（2019）報道発表資料「令和元年『高齢者の雇用状況』集計結果」
- 厚生労働省（2019）『平成30年版働く女性の実情』
- 谷口真美（2005）『ダイバシティ・マネジメント 多様性を生かす組織』白桃書房、初版
- 谷口真美（2008）「組織におけるダイバシティ・マネジメント（特集 雇用平等とダイバーシティ）」『日本労働研究雑誌』50（5）pp.69-84
- 谷口真美（2017年11月23日）「やさしい経済学 経営戦略としてのダイバーシティ⑤」『日本経済新聞』朝刊、29面
- 中村豊（2017）「ダイバーシティ & インクルージョンの基本概念・歴史的変遷および意義」『高千穂論叢』52（1）pp.53-82
- 吉澤昭人（2020）「ダイバーシティにおける高齢者—新聞記事の分析を通じて—」『千葉経済論叢』62号 pp.123-137
- 脇夕希子（2016）「組織におけるダイバーシティとインクルージョンの意味のもつれを解く」『日本労働研究雑誌』2016年12月号（No.677），pp.86-87

